

God selskabsledelse
2025



andel

Aktivt ejerskab

Anbefaling 1

Opstil mål for det aktive ejerskab.



Følger



Følger ikke

I Andels værdiskabelsespolitik er videreudviklingen af den demokratiske ejerform et af fem ejermål. Hvert år i november får repræsentantskabet en opdatering på, hvordan det går med udlevelsen af værdiskabelsespolitikken.

Koncernbestyrelsen har fastsat et mål om, at der hvert år skal afholdes valg i alle aktuelle valgområder, og at der skal opnås en stemmeprocent på 15. I 2025 var der valg i alle årets valgområder – Kalundborg, Lolland og Næstved. Dermed har der været valg i alle områder de seneste 4 år.

De sidste tomme pladser i repræsentantskabet blev besat ved årets valg, og antallet af medlemmer nåede op på 164 – en stigning på 38 medlemmer siden 2019.

Lolland var det eneste tilbageværende område med tomme pladser. Dels var 3 ud af 8 pladser ikke blevet besat ifm. det foregående valg i området, dels fik Lolland ifm. Andels opkøb af Nakskov Elnet yderligere 2 pladser i repræsentantskabet. Dermed var der 5 tomme pladser til besættelse i 2025.

I alt 73 kandidater var på valg til 33 pladser. Stemmeprocenten var på 11,1 %. Lolland, hvor der var 18 kandidater at vælge imellem til 10 pladser, fik den højeste stemmeprocent på knap 12.

Koncernbestyrelsen hævdede i 2025 måltallet for det underrepræsenterede køn fra 33 til 40%, idet den tidligere målsætning på 33% blev indfriet i 2024. Efter valget i 2025 udgjorde kvinder 37% af det siddende repræsentantskab – en stigning på 4 procentpoint ift. året før.

Koncernbestyrelsen har også en målsætning om 90 % deltagelse på det årlige repræsentantskabsmøde samt 80 % deltagelse på de øvrige møder.

Læs mere om valget i 2025 her:

andel.dk/aktuelt/stort-antal-kandidater-klar-til-at-engagere-sig-i-den-groenne-omstilling/

andel.dk/aktuelt/andels-repraesentantskabsvalg-2025-resultaterne-er-klar/

Anbefaling 2

Gør det så nemt som muligt at udøve aktivt ejerskab og kontrol med bestyrelsen.



Følger



Følger ikke

Repræsentantskabet udøver det aktive ejerskab i Andel. Det sker via godkendelse af Andel A.m.b.a.'s vedtægter og årsrapport, valg til Andel A.m.b.a.'s bestyrelse blandt repræsentantskabets medlemmer samt opstilling af mål for Andels værdiskabelse.

Debatten og dialogerne i repræsentantskabet er vigtige for udøvelsen af det aktive ejerskab. Dialogmøder, digitale temamøder og nyhedsbreve fra koncernbestyrelsen er også med til at understøtte det. Repræsentantskabet har desuden en digital

platform til debat og vidensdeling mellem møderne.

Over halvdelen af de siddende medlemmer af repræsentantskabet har deltaget i det frivillige uddannelses tilbud Andel Academy, som nu har eksisteret i lidt over et år. Tilbuddet består af kurser, hvor medlemmerne kan erhverve sig eller opdatere sig på viden om bl.a. deres rolle, energibranchen og arbejdet med den grønne omstilling. Formålet er at skabe et fælles fundament for debatter og dialoger. Nye

medlemmer onboardes desuden via et intromøde efter valget.

Fire medlemmer af repræsentantskabet er udpeget til Bevillingsudvalget, hvor koncernbestyrelsens mødeforberedende arbejde med Andels bredere samfundsansvar og udmøntning af Andels kollektive samfundsbidrag sker.

Læs mere om aktiviteterne i repræsentantskabet her:

andel.dk/repraesentantskabet/

Anbefaling 3

Styrk repræsentantskabets og den bredere ejerkreds' involvering i selskabet.



Følger



Følger ikke

Møder, uddannelses tilbud og øvrige aktiviteter i repræsentantskabet er med til at styrke medlemmernes involvering i selskabet. Repræsentantskabet er andelshaverens stemme i virksomheden.

Andel har indsamlet permissions til at udsende nyhedsbrev til ca. 70.000 andelshavere. Nyhedsbrevene fortæller om Andel og andelshavereskabet. Modtagerne kan bl.a. læse om aktiviteter rettet mod andelshaverne – f.eks. donationer, de kan søge, valg til repræsentantskabet

eller muligheden for at deltage i uddelingen af den årlige ildsjælepris.

I 2025 gentog Andel kampagnen Windy Retreats, hvor andelshavere kunne søge om et gratis ophold i en bolig, hvor de kunne opleve, hvordan det er at have en vindmølle som nabo. Det affødte flere tusinde henvendelser, hvoraf 16 blev udtrykket.

Foreninger i andelshaverområdet kunne i efteråret 2025 søge om tilskud til grønne energioptimeringer af deres mødesteder. 142 søgte om at få del i rammen på 5 mio. kr., og

ca. 80 af disse fik støtte inden for den afsatte ramme.

Med puljen til lokale energifællesskaber har Andel i 2025 åbnet op for ansøgninger fra andelshavere, der går og barsler med etableringen af lokale energifællesskaber. I løbet af 2025 er der indgået to samarbejdsaftaler, og der er flere på bedding i 2026.

Andel uddelte i 2025 sit 2030-legat til mere end 300 unge på erhvervsuddannelser med relevans for den grønne omstilling. Andel uddeler

legatet i tæt samarbejde med de fem erhvervsskoler i regionen.

Andels gratis skoletjeneste "Energimissionen", der åbnede i 2024, fortsatte i 2025 med at engagere elever fra 5. og 6. klassetrin i den grønne omstilling – 1600 elever deltog i årets løb.

Læs mere her:

andel.dk/nytfraandel/

andel.dk/aktuelt/93-af-danske-vindmoellenaboer-maerker-ingen-eller-faa-gener/

andel.dk/aktuelt/andel-stoetter-lokale-faellesskaber-med-pulje-paa-5-millioner-kr/

andel.dk/energifaelllesskab/

andel.dk/legat/

andel.dk/skoletjeneste/



Kommunikation med interessenter

Anbefaling 4

Oprethold en åben og løbende dialog med interessenter.

Følger Følger ikke

Andels kommunikation og interaktion med sine interessenter sker i overensstemmelse med koncernens kommunikationspolitik og interessentpolitik. Politikkerne er godkendt af koncernbestyrelsen, der jævnligt genbesøger dem i det løbende arbejde med koncernpolitikker.

Politikkerne er tilgængelige her:

andel.dk/politikker/

Andel er i løbende dialog med sine interessenter, andelshaverne, om aktuelle emner inden for grøn handling og fællesskab; flere

faglærte, skoletjeneste og ejerdemokrati, inkl. de årlige valg til repræsentantskabet. Dialogen sker bl.a. i pressen, i trykte og sociale medier og via emails til andelshavere, der har sagt ja tak til at modtage information fra Andel.

Desuden involverer Andel sine interessenter i debat og dialog på platforme som Folkemødet på Bornholm, Ungdommens Folkemøde og Roskilde Festival. I 2025 deltog Andel desuden på Folkemøde Møn.

Udvikling af regionen er et vigtigt tema i dialogen med Andels interessenter, da det er en af Andels ejerstrategiske målsætninger at opnå bæredygtig vækst, uddannelse og beskæftigelse i regionen. Som beskrevet i anbefaling 3 blev dette også i 2025 bl.a. udmøntet i Andels kollektive samfundsbidrag til Andels skoletjeneste og i 2030-legatet. Derudover i puljen til foreningers mødesteder og puljen til energifællesskaber. Andels gratis elbus på Møn har som planlagt kørt ind til sensommeren 2025 og fortsætter i 2026 på Stevns.

Andels kollektive samfundsbidrag fortsatte i 2025 endvidere støtten til et treårigt projekt ifm. STEM-fagenes dag, der skærper interessen for de naturvidenskabelige emner i folkeskolens 8. klassetrin i Region Sjælland.

Læs mere her:

<https://andel.dk/andelshaver/>

og under menupunktet "Fællesskabet".



Bestyrelsens opgaver og ansvar

Anbefaling 5

Fastlæg selskabets strategi og opstil mål for opnåelse af strategien.

Følger Følger ikke

Andels værdiskabelsespolitik fastsætter de overordnede styringssignaler for koncernen. Politikken er blevet til i dialoger mellem repræsentantskabet, koncernbestyrelsen og koncernledelsen, og blev vedtaget af repræsentantskabet i 2022. Med afsæt i Andels værdiskabelsespolitik, ejermål og ejerløfter fastlægger bestyrelsen koncernens strategi og opstiller målsætninger for Andel-koncernen. Strategien understøttes af konkrete beslutninger om allokering af økonomiske midler til realisering af strategiske ambitioner og mål, herunder udbygning af

elnettet og udvikling af innovative løsninger til gavn for ejere, kunder og det danske samfund.

Som eksempler på konkrete strategiske tiltag i 2025 kan nævnes:

andel.dk/aktuelt/ny-koncernstruktur-ruster-andel-til-kamp-for-en-groennere-fremtid/

andel.dk/aktuelt/clever-og-andel-investerer-900-mio-kr-i-ny-ladeinfrastruktur-i-2025/

andel.dk/aktuelt/andel-indvier-ny-solcellepark-med-staerkt-fokus-paa-natur-og-naboskab/

andel.dk/aktuelt/elnet-i-naestved-faar-ny-ejer/

Anbefaling 6

Drøft mindst en gang årligt selskabets overordnede strategi, og følg løbende op på mål og delmål i strategien.

Følger Følger ikke

Alle bestyrelser i koncernen arbejder struktureret efter et årshjul, der sikrer, at værdiskabelsespolitikens ejermål og ejerløfter løbende udmøntes i koncernstrategien. Koncernbestyrelsen afholder bl.a. et årligt strategiseminar, og på bestyrelsesmøderne behandles der løbende rapporteringer fra koncernen. Flere datterselskabsbestyrelser afholder tilsvarende strategiseminarer, hvor drøftelserne om selskabernes strategiske retning skal bidrage til den overordnede koncernstrategi.

Der er løbende strategiske drøftelser på orienteringsmøderne i repræsentantskabet. Repræsentantskabet bliver desuden orienteret om Andels strategi via opfølgning på værdiskabelsespolitikken, der er integreret i repræsentantskabets årshjul.

Anbefaling 7

Bestyrelsen skal sikre, at der er forsvarlige procedurer for risikostyring i selskabet, og bestyrelsen skal løbende følge op.

Følger Følger ikke

Risikostyring er i Andel-koncernen en integreret del af organisationens forskellige ledelseslag og er forankret i bestyrelsens Bæredygtigheds-, revisions- og risikoudvalg samt i koncernledelsen via koncernens risikostyringsfunktion.

Bestyrelsen overvåger løbende koncernrisikostyringen, idet Bæredygtigheds-, revisions- og risikoudvalget forbereder bestyrelsens arbejde og rapporterer direkte til bestyrelsen herom.

Andel-koncernen arbejder systematisk og struktureret med risikostyring via risikostyringskonceptet ved periodisk at forholde sig til de koncernrisici, der er identificeret og vurderet væsentlige. Risiciene identificeres med udgangspunkt i best practice-metoder. Værktøjer og metoder til at identificere og kvantificere væsentlige risici videreudvikles kontinuerligt og læner sig op ad best practice på området.

Læs mere her:

andel.dk/bestyrelsen/

Anbefaling 8

Udarbejd og gennemgå årligt retningslinjer for direktionen, herunder krav til rapporteringen til bestyrelsen – og evaluér regelmæssigt direktionens sammensætning.

Følger Følger ikke

Rammerne for samarbejdet mellem bestyrelser og ledelser i hele koncernen er fastsat i en forretningsorden (se nærmere under anbefaling 13) og interne rollebeskrivelser for alle ledende organer i Andel-koncernen.

Succession i koncernledelsen drøftes løbende i det af koncernbestyrelsen nedsatte Nominerings- og vederlagsudvalg, mellem bestyrelsesledelsen og direktionen samt i den samlede koncernbestyrelse.

Anbefaling 9

Etablér en whistleblowerordning.

Følger Følger ikke

Andel-koncernen har en whistleblowerordning, der omfatter både interne og eksterne indberetninger, og hvor Andel anvender ekstern advokat ved modtagelse af klager for at sikre uafhængighed, og hvor undersøgelserne foretages af Andels koncernjuridiske funktion med bistand fra relevante funktioner som f.eks. intern revision og HR.

Ordnningen er forankret i Bæredygtigheds-, revisions- og risikoudvalget, der løbende orienteres om klager og håndteringen af disse.

Læs mere her:
andel.dk/whistleblowerordning/

Anbefaling 10

Før kontrol med selskabets arbejde med transparent funktionel adskillelse af monopol og konkurrenceudsatte aktiviteter.

Følger Følger ikke

Andels netselskaber har et program for intern overvågning og fører egenkontrol med overholdelsen af lovkravene til funktionel adskillelse og ikkediskriminerende adfærd. Programmet gælder netselskaberne Cerius og Radius Elnet samt de selskaber i koncernen, der løser opgaver for Cerius og Radius Elnet.

Koncernbestyrelsen holdes årligt ajour om det interne overvågningsprogram og rapportering gennem det mødeforberejede arbejde i Bæredygtigheds-, revisions- og risikoudvalget.

Anbefaling 11

Udarbejd tydelige retningslinjer for sponsorater og donationer.

Følger Følger ikke

Sponsorater, donationer, ildsjælepris mv. fastsættes og uddeles i overensstemmelse med Andel-koncernens sponsorpolitik. Sponsorpolitikken er godkendt af koncernbestyrelsen, der genbesøger den jævnligt. Netselskaberne Cerius og Radius Elnet anvender ikke sponsering og lignende redskaber.

Læs mere her:

andel.dk/vi-stoetter/sponsorater/

andel.dk/politikker/koncernsponsorpolitik/

Anbefaling 12

Før en løbende dialog og informationsudveksling med selskabets revisor.

Følger Følger ikke

Andels revisor deltager på alle møder, hvor årsrapporten fremlægges og godkendes i hhv. Bæredygtigheds-, revisions- og risikoudvalget, i koncernbestyrelsen, på det årlige repræsentantskabsmøde samt bestyrelsesmøder i datterselskaberne.

Koncernbestyrelsen har endvidere mulighed for at drøfte årsregnskab med selskabets revisor uden direktionens tilstedeværelse.

Anbefaling 13

Tilrettelæg bestyrelsesarbejdet med afsæt i en forretningsorden, der beskriver de overordnede opgaver, arbejdsformen og arbejdsdelingen.

Følger Følger ikke

Bestyrelse og den administrerende direktør arbejder i overensstemmelse med forretningsordenen for bestyrelsen i Andel A.m.b.a., som årligt genbesøges af bestyrelsen. Forretningsordenen danner samtidig grundlag for arbejdet i datterselskabernes bestyrelser, der hver især har egne forretningsordener for bestyrelsesarbejdet.



Bestyrelsens sammensætning og kompetencer

Anbefaling 14

Sæt rammer for bestyrelsens størrelse og organisering med blik for, at bestyrelsesarbejdet skal kunne foregå effektivt og dynamisk.

Følger Følger ikke

Bestyrelse i Andel A.m.b.a.

Bestyrelsen består af 11 medlemmer efter en afsluttet proces for reduktion af antallet af bestyrelsesmedlemmer, der har pågået fra 2019 til og med 2023. Der er endvidere gennemført en reduktion af valgperioden for bestyrelsens medlemmer fra fire til tre år.

Der er desuden etableret relevante bestyrelsesudvalg, der har til formål at arbejde dybere med håndteringen af bestemte emneområder og bistå bestyrelsen i det mødeforbere-
dende arbejde.

Bestyrelse i datterselskaber

Bestyrelserne følger vedtægterne. Medlemmerne repræsenterer forskellige kompetencer, hvilket sikrer, at bestyrelsesarbejdet udføres effektivt, dynamisk og strategisk.

Anbefaling 15

Udarbejd en kompetenceprofil for bestyrelsen ud fra en vurdering af de nødvendige kompetencer og den optimale sammensætning af bestyrelsen.

Følger Følger ikke

Andel udarbejder årligt en kompetenceprofil for bestyrelsen. Formålet er dels at kortlægge bestyrelsens nuværende kompetenceprofil og behov for kompetenceudvikling, og dels at kunne give repræsentantskabet en tydelig beskrivelse af bestyrelsens eksisterende kompetencer, og en anbefaling af, hvilke kompetencer der efterspørges ved repræsentantskabet valg af medlemmer til bestyrelsen.

Anbefaling 16

Muliggør, at der kan vælges eller udpeges bestyrelsesmedlemmer ud fra en særlig kompetencemæssig betragtning.

Følger Følger ikke

Rekruttering af bestyrelsesmedlemmer til Andel-koncernen sker efter en model, der både muliggør valg af bestyrelsesmedlemmer ud fra en særlig kompetencemæssig betragtning og prioriterer det demokratiske valg.

Bestyrelseskompetencer i Andel A.m.b.a.

Andel A.m.b.a.'s bestyrelse vælges af repræsentantskabet blandt opstillede repræsentantskabsmedlemmer. For at sikre de nødvendige kompetencer i Andel A.m.b.a.'s bestyrelse tages der i valgprocessen afsæt i den årlige bestyrelsesevaluering, der

kortlægger og vurderer bestyrelsens samlede kompetence profil. Repræsentantskabet mod tager senest 14 dage før valget en kandidatfolder, hvor de opstillede kandidaters kompetencebeskrivelser samt bestyrelsens anbefaling til vægtning af nye bestyrelses medlemmers kompetencer fremgår.

Bestyrelsen har endvidere mulighed for at supplere repræsentantskabets kompetencer efter vedtægternes pkt. 7, der gør det muligt at udpege op til 12 medlemmer med særlige kompetencer. Disse kan opnå valg

til bestyrelsen efter at have siddet i repræsentantskabet i mindst ét år.

På den baggrund gør Andels bestyrelse og koncern det muligt for repræsentantskabet at vælge bestyrelsesmedlemmer til Andel A.m.b.a. ud fra betragtninger om særlige kompetencemæssige behov. Der er jf. Andels vedtægter ikke mulighed for at foretage en direkte udpegning af bestyrelsesmedlemmer til Andel A.m.b.a.'s bestyrelse, da der med ovenstående proces sikres en balance mellem særlige

kompetencemæssige hensyn og Andels demokratiske princip.

Bestyrelseskompetencer i koncernens datterselskaber

Andel har valgt at udpege erhvervsprofiler med særlige fagkompetencer til datterselskabernes bestyrelser tilpasset selskabernes individuelle behov.

Læs om datterselskabernes bestyrelser, sammensætning og kompetencer her:

andel.dk/bestyrelser-i-selskaber/

Anbefaling 17

Beskriv årligt de enkelte bestyrelsesmedlemmers kompetencer i relation til selskabets strategi og udvikling – og gør beskrivelsen offentlig.

Følger Følger ikke

Bestyrelsesmedlemmernes kompetencer beskrives ifm. den årlige bestyrelsesevaluering. I 2025 blev datterselskabernes bestyrelser for første gang omfattet af evalueringen. Bestyrelsessammensætning, erhvervs erfaring og kompetencer er offentliggjort på Andels hjemmeside.

andel.dk/bestyrelsen/

andel.dk/bestyrelser-i-selskaber/

Anbefaling 18

Gennemfør en årlig bestyrelsesevaluering og sæt handling bag resultaterne.

Følger Følger ikke

I overensstemmelse med årshjulet evaluerer koncernbestyrelsen årligt sin sammensætning, indbyrdes samarbejde samt eksisterende og ønskede kompetencer i henhold til værdiskabelsespolitikken, koncernens forretningsområder og strategi. Det samme gælder for bestyrelserne i datterselskaberne.

Resultaterne drøftes i både koncernbestyrelsen og datterselskabernes bestyrelser, og relevante tiltag, ændringer og kompetenceudvikling sikres gennem løbende systematisk opfølgning. Se endvidere under anbefaling 20.

Anbefaling 19

Redegør for de enkelte medlemmers uafhængighed som del af den årlige evaluering af bestyrelsen.

Følger Følger ikke

Bestyrelser i Andel-koncernen redegør årligt ifm. bestyrelseevalueringen for de enkelte medlemmers uafhængighed med udgangspunkt i anbefalingskrivelsen i anbefaling 19. Koncernbestyrelsens uafhængighed sikres desuden gennem løbende fornyelse fastsat i vedtægterne for Andel A.m.b.a., hvor et bestyrelsesmedlem maksimalt kan sidde fire valgperioder à tre år.

Bestyrelsesmedlemmer har pligt til øjeblikkeligt at oplyse om eventuelle ændringer i deres øvrige funktioner, tillidsposter og hverv, så det kan vurderes, om det kan have betydning for medlemmets rolle i bestyrelsen.

Anbefaling 20

Deltag løbende i kompetenceudvikling, der styrker bestyrelsens viden om branchen, markedet og godt bestyrelsesarbejde.

Følger Følger ikke

Bestyrelser i Andel-koncernen tilbydes løbende mulighed for efteruddannelse bl.a. hos Green Power Denmark, CBS, Bestyrelsesforeningen og PwC.

I bestyrelsens årshjul er der afsat tid til en besigtigelsestur for koncernbestyrelsen med et aktuelt hovedtema og kvartalsvise temadrøftelser/webinarer med fordybelse i aktuelle emner.

Desuden deltager bestyrelsesmedlemmerne i en årlig konference for alle bestyrelserne i koncernen. Formålet med konferencen er styrke bestyrelsens viden om energibranchen, markedet og fremtidige tendenser.



Anbefaling 21

Styrk formandskabets ledelseskompetencer gennem deltagelse i netværk eller kurser.



Følger



Følger ikke

Koncernens bestyrelsesledelse deltager foruden den generelle kompetenceudvikling bl.a. i EjerforbrugerForum hos Green Power Denmark og tænketanken Demokratisk Erhverv.

Vederlag

Anbefaling 22

Udform en transparent, proportional og enkel vederlagspolitik, der gælder for hele selskabet/koncernen.

Følger Følger ikke

Andels koncernvederlagspolitik opstiller principper for honorarer og løn/kompensation for repræsentantskab, bestyrelse, ledelse og medarbejdere i Andel. Politikken omfatter samtlige koncernforbundne selskaber i Andel-koncernen, hvor Andel har en ejer- og stemmeandel over 50%.

Politikken er samtidig retningsgivende for Andels arbejde i selskaber, hvor Andel har en ejer- og stemmeandel under 50 %. Koncern vederlagspolitikken genbesøges årligt af bestyrelsen.

Bestyrelsen har nedsat et Nominerings- og vederlagsudvalg til varetagelse af bl.a. successions og aflønningsforhold i Andels øverste ledelse. Kommissoriet herfor genbesøges årligt iht. bestyrelsens årshjul.

Se mere her:

andel.dk/politikker/koncernvederlagspolitik/

andel.dk/bestyrelsen/

Anbefaling 23

En eventuel variabel del af vederlaget bør have et loft på tildelingstidspunktet, og der bør være gennemsigtighed om den potentielle værdi på udnyttelsestidspunktet under pessimistiske, forventede og optimistiske scenarier.

Følger Følger ikke

I Andel skal alle bonusordninger indeholde et loft/cap for udbetalingen. Principper for bonusordninger skal forelægges Nominerings- og vederlagsudvalget til godkendelse forud for implementering og skal være i overensstemmelse med anbefalingerne for god selskabsledelse for forbrugerejede forsynings-selskaber. Bonusordninger, som er kendetegnet ved, at de omfattede medarbejdere kan optjene mere end 50 % af deres faste løn, skal godkendes af såvel det pågældende selskabs bestyrelse som af

Andel A.m.b.a.'s Nominerings- og vederlagsudvalg.

Et loft på tildelingstidspunktet kan maksimalt være et cap på 100 % af basislønnen, med mulighed for at forhøje det til 200 % under helt særlige omstændigheder. I den årlige vederlagsrapport redegøres for såvel de særlige omstændigheder samt omfanget af vederlagets variable dele, jf. pkt. 1.5 i Andels koncernvederlagspolitik.

Anbefaling 24

Offentliggør det samlede vederlag, som hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen modtager og oplys repræsentantskabets vederlæggelse.

Følger Følger ikke

Løn og honorarer til repræsentantskab, bestyrelse og administrerende direktør fremgår af Andels årlige vederlagsrapport, der er tilgængelig på Andels hjemmeside.

Se seneste vederlagsrapport her:

aarsrapport.andel.dk/

Anbefaling 25

Det bør sikres, at den samlede værdi af vederlag for opsigelsesperioden inkl. fratrædelsesgodtgørelse ved et direktionsmedlems fratræden ikke overstiger to års vederlag inkl. alle vederlagsandele.

Følger Følger ikke

For den administrerende direktør i Andel, selskabsdirektører og funktionsdirektører kan den samlede værdi af vederlag for opsigelsesperioden inkl. fratrædelsesgodtgørelse ved fratræden ikke overstige to års vederlag inkl. alle vederlagsandele, jf. pkt. 2.5 i Andels koncernvederlagspolitik.

